

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione atto n. 2023/6

Seduta del 13/04/2023, ore 18:00

Presieduta dal Presidente dell'Agenzia **Maurizio Rossi**

Presenti:

Giorgio Bassi, Consigliere

Romano Bondavalli, Consigliere

Silvia Genzini, Consiglieria

Assente giustificato **Alberto Borsari**, Vicepresidente

Funge da segretario verbalizzante ai sensi dell'art. 13 c. 5 dello Statuto e coordina la videoconferenza, il Direttore Massimo Dell'Acqua assistito dal Responsabile P.O. Giovanni Balzanelli e dall'istruttore tecnico Monica Piacenza.

Oggetto: approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia

PREMESSO che l'Assemblea dell'Agenzia, con deliberazione 22/12/2022 n. 8, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, articolato nelle prescritte sezioni strategica ed operativa.

RICHIAMATO l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 09/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06/08/2021, n. 113, che dispone l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e ne stabilisce i contenuti, la durata triennale e l'aggiornamento con cadenza annuale.

VISTO il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in data 24/06/2022, il quale:

- ✓ dettaglia i contenuti del PIAO e definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- ✓ stabilisce che le pubbliche amministrazioni conformano il PIAO alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante dello stesso.

ATTESO che, ai sensi dell'art. 6, c. 2 del decreto-legge n. 80/2021 e fatte salve le limitazioni previste per il documento redatto in modalità semplificata, il PIAO definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e

dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

RILEVATO che l'art. 11 del citato d. m. 24/06/2022 attribuisce alla Giunta la competenza ad approvare il PIAO negli enti locali e ritenuto pertanto, ai sensi dell'art. 24 dello statuto dell'Agenzia, che l'approvazione del PIAO dell'Agenzia rientri nella competenza del Consiglio di Amministrazione.

RICHIAMATE le seguenti normative che disciplinano le materie confluite nel PIAO e fatte le seguenti considerazioni:

- per quanto attiene alla performance (sottosezione 2.2 del PIAO)
 - ✓ l'art. 10, c. 1, lett. a) del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno il piano della performance;
 - ✓ l'art. 169, c. 3-bis del decreto legislativo 18/08/2000 n. 267, il quale stabilisce, per gli enti locali, che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG;
 - ✓ i progetti e gli obiettivi individuati corrispondono ad indirizzi ed indicazioni già formulati nel Documento Unico di Programmazione, nel Piano Esecutivo di Gestione e negli altri atti precedentemente adottati dall'Amministrazione;
- per quanto attiene alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza (sottosezione 2.3 del PIAO)
 - ✓ l'art. 1 della legge 06/11/2012 n. 190, il quale stabilisce che il Piano Nazionale Anticorruzione costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione;
 - ✓ il *Piano Nazionale Anticorruzione 2022*, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione 17/01/2023 n. 7;
 - ✓ l'art. 10 del decreto legislativo 14/03/2013 n. 33, come modificato dall'art. 10 del decreto legislativo 25/05/2016 n. 97, il quale stabilisce che ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della

corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto;

- per quanto attiene alla organizzazione del lavoro agile (sottosezione 3.2 del PIAO)
 - ✓ le disposizioni del capo II della legge 22/05/2017 n. 81 che, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - ✓ l'art. 14 della legge 07/08/2015 n. 124, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene;
 - ✓ il titolo VI del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 16/11/2022, che disciplina il lavoro a distanza nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto;
- per quanto attiene alla programmazione del fabbisogno di personale (sottosezione 3.3 del PIAO)
 - ✓ l'art. 6 del decreto legislativo 30/03/2001 n. 165, il quale stabilisce che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate in materia. In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
 - ✓ le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*, approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, in data 08/05/2018;

- ✓ la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero e del fabbisogno di personale non ha rilevato alcuna di tali situazioni, mentre ha evidenziato particolari criticità, sia sotto l'aspetto qualitativo che sotto quello quantitativo, in relazione al corretto funzionamento degli uffici e in funzione del perseguimento degli obiettivi individuati, tali da richiedere la copertura di tutti i posti vacanti in dotazione organica, visto l'esiguo numero dei dipendenti in servizio;
- ✓ i fabbisogni di personale non variano rispetto a quelli programmati nel PIAO 2022-2024, riguardo ai quali erano state esperite le procedure previste dal vigente CCNL in materia di relazioni sindacali con prima informazione trasmessa in data 15/11/2022 ed accertato il rispetto delle prescrizioni ex art. 19, c. 8 della legge n. 448/2001 in merito alla spesa conseguente alla suddetta programmazione, come attestato dall'Organo di Revisione dell'Agenzia, con parere preventivo (verbale n. 13/2022) espresso in data 15/11/2022.

VISTI:

- ✓ il "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" (TUEL) approvato con D. Lgs. 18/08/2000 n. 267;
- ✓ i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile richiesti ed espressi dal Direttore sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del TUEL.

Con voti unanimi resi in forma palese

DELIBERA

- 1) Di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) Di disporre la pubblicazione online del Piano di cui al punto 1) nel sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e nel sito istituzionale dell'Agenzia.

Infine il Consiglio di Amministrazione, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
F.to Massimo Dell'Acqua

IL PRESIDENTE DELL'AGENZIA
F.to Maurizio Rossi